



Uw pensioen.
Ons specialisme.

Code naleving *Pensioenfondsen*

Uw pensioen.
Ons specialisme.

Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2017	Beleid wijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Taak en werkwijze bestuurd, VO, intern toezicht				
1	Het bestuur voert voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als 'goed huisvader' (m/v) de pensioenregeling uit: de regeling in ontvangst nemen, aanvaarden en beheren, de gelden beleggen, de pensioenen uitkeren en belanghebbenden informeren. Het bestuur heeft altijd de eindverantwoordelijkheid en de regie over alle werkzaamheden van het fonds.	v		De afspraken met de Beroepsvereniging (BPMS) zijn vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst (conform de Wet verplichte beroepsvereniging). Regelmatig vindt overleg met BPMS plaats over het beheer en uitvoering door het bestuur van SPMS. De Vergadering van Afgevaardigden (VvA) van de BPMS is tevens het verantwoordingsorgaan (VO). Het bestuur heeft haar beleid vastgelegd in de ABTN. De uitvoering van pensioenadministratie en vermogensbeheer zijn uitbesteed aan professionele organisaties. Het bestuur houdt toezicht op de tijdige en juiste uitvoering door deze organisaties. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het interne toezicht.
2	Het bestuur maakt heldere afspraken over zijn beleidsruimte. Die afspraken maakt het bestuur met de beroepsvereniging die de pensioenregeling bij het pensioenfonds onderbrengt.	v		Het bestuur voert de pensioenafspraken uit zoals afgesproken in de uitvoeringsovereenkomst tussen BPMS en SPMS. BPMS is de beroepsvereniging en is verantwoordelijk voor de inhoud van de verplicht gestelde beroepsvereniging. In 2017 is BPMS betrokken bij de discussie over de SPMS Toekomstvisie en Strategie.
3	Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij.	v		De missie, visie en het strategisch beleid van het bestuur zijn vastgelegd in het jaarverslag. Daarnaast zijn de missie en strategie in 2017 opnieuw vastgelegd in een Visiedocument SPMS 2018-2023: "Voorbereid op de toekomst". In het kader van artikel 109A WvB zijn de doelstellingen, risicohouding en haalbaarheid ook vastgelegd. Met de Vergadering van Afgevaardigden van BPMS, zijnde tevens het verantwoordingsorgaan, vindt tenminste 3 keer per jaar overleg plaats over de belangrijkste thema's van het fonds. De effectiviteit wordt in de verschillende bestuurscommissies besproken, waarin ook externe deskundigen zitting hebben. De adviezen van de commissies en de gesprekken met de RvT zijn een vast agendapunt in het bestuur.
4	Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	v		Het bestuur kan op grond van de statuten een besluit nemen via een verkorte procedure (art. 10 lid 3) en de noodprocedure is beschreven in de ABTN (hoofdstuk 6) financieel crisisplan.
5	Het bestuur waarborgt dat de leden van het bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren, ten opzichte van de achterban en van elkaar.	v		Het bestuur bestaat uit medisch specialisten, die onafhankelijk en kritisch ten opzichte van elkaar kunnen opereren. Vacatures worden vervuld via open sollicitaties. Van een 'klassieke' belangentegenstelling, zoals die denkbaar is bij fondsen waarin de werkgever en werknemers in het bestuur participeren, is geen sprake. De bestuursleden van SPMS handelen ook zonder 'opdracht' van een achterban. Ook via de naleving van een eigen gedragscode en het periodiek toetsen daarvan, wordt het handhaven van het vertrouwen in het pensioenfonds gewaarborgd.
6	Het bestuur is er collectief verantwoordelijk voor dat het zelf goed functioneert. De voorzitter ziet hierop toe. Hij is namens het bestuur het eerste aanspreekpunt voor het intern toezicht, het VO of het BO over het functioneren van bestuurders. De voorzitter bewaakt de evenwichtige afweging van belangen in de besluitvorming, net als de besluitvormings- en adviesprocedures.	v		Het bestuur evalueert zijn functioneren regelmatig. Bij de zelfevaluatie wordt de rol van voorzitter nadrukkelijk betrokken. Hij is aanspreekpunt voor de overige bestuursleden, de RvT en voor de bestuursleden van BPMS. De evenwichtige belangenbehartiging is een wezenlijk onderdeel van de besluitvorming in het SPMS-bestuur. Hierbij is de RvT (via de toezicht taak) belast met het toezien op evenwichtige belangenafweging door het bestuur.
7	Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.	v		In communicatie-uitingen naar de deelnemers tracht het bestuur open te communiceren over de onderwerpen die het pensioenfonds betreffen. Dit vindt bijvoorbeeld plaats via het magazine Pensioeninzicht, de website en persoonlijke informatiebrieven.
8	Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen - mede ten aanzien van de evenwichtige belangenafweging - het besluit genomen is.	v		Het bestuur ziet erop toe dat de vergaderingen correct worden verslagen, waarbij de overwegingen en belangenafweging die tot besluitvorming leiden helder worden weergegeven. Dit is mede geborgd door een vastlegging van alle overwegingen en risico's in een voorlegger bij elk besluit.
9	Het bestuur weegt de aanbevelingen van de raad van toezicht of de visitatiecommissie af. Wil het bestuur afwijken van de aanbevelingen, dan moet het dit motiveren.	v		Conform de statuten van SPMS en het reglement Raad van Toezicht vindt tenminste 2 keer per jaar overleg plaats tussen bestuur en raad. De aanbevelingen van de RvT worden door het bestuur bij de besluitvorming betrokken en afwegingen in de notulen vastgelegd.
10	Het belanghebbendenorgaan (BO) voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden. Zie verder norm 17 over het VO en de rol van de VvA.
11	Het BO waarborgt dat de leden ten opzichte van de achterban en van elkaar onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
12	Het BO bewaakt of het bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het BO of het bestuur de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
13	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
14	Het intern toezicht vervult zijn toezichttaak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het pensioenfonds.	v		Per 1 juli 2014 is de Raad van Toezicht ingesteld. De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in de statuten en het reglement Raad van Toezicht. In dit reglement (art. 7.1) is expliciet vastgelegd dat de raad zijn toezichttaak op een zodanige wijze invult dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering. De RvT functioneert dienovereenkomstig.
15	Het intern toezicht betreft de naleving van deze Code bij zijn taak.	v		Dit is vastgelegd in het reglement Raad van Toezicht (art. 8.3). De RvT betreft de naleving van de Code bij zijn taak en verwijst hiernaar in het verslag van de RvT in het jaarverslag.

Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2017	Beleid wijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Taak en werkwijze bestuur, BO, Intern toezicht (vervolg)				
16	De Raad van Toezicht stelt zich op als gesprekspartner van bestuur.	v		Dit is in het reglement opgenomen (art. 7.1). Er vindt tenminste 2 x per jaar overleg plaats tussen bestuur en raad. De RvT verkrijgt inzicht in de dialoog met het bestuur.
Verantwoording afleggen				
17	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	v		Tenminste drie keer per jaar vindt overleg plaats met de Vergadering van Afgevaardigden van BPMS, zijnde het verantwoordingsorgaan. In deze vergaderingen worden alle belangrijke punten besproken die bij SPMS spelen. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over de uitvoering van het beleid. De VvA kan de bestuurders decharge verlenen bij goedkeuring van het jaarverslag.
18	Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.	v		Dit wordt behandeld in paragraaf 1.2. van het SPMS jaarverslag. Deze is concreet beschreven en toegankelijk via de website.
19	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.	v		Het bestuur legt tenminste drie keer per jaar verantwoording over het gevoerde beleid, de uitkomsten, de keuzes en de risico's af aan het VO, bij SPMS de Vergadering van Afgevaardigden. Het beleid van het bestuur wordt daarbij uitgebreid toegelicht. Daarnaast wordt in het jaarverslag verantwoording afgelegd over de bedoelde belangenafweging, het inzicht in de risico's en de uitvoering van het beleid.
20	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.	v		Dit is een onderdeel van het jaarverslag (paragraaf 2.1.8) en in de jaarrekening (3.6.3 en 3.6.6). We rapporteren de kosten conform de Aanbevelingen Uitvoeringskosten van de Pensioenfederatie.
21	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.	v		In het jaarverslag en in het bijzonder in het bestuursverslag wordt er op algemeen niveau gerapporteerd over de normen van de Code. Via een verwijzing in het jaarverslag wordt verwezen naar deze lijst waarin per norm wordt gerapporteerd. De lijst over 2017 wordt op de website gepubliceerd. Ook op de (zelf) evaluatie van het bestuur wordt ingegaan.
22	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	v		Het bestuur nodigt bij het afleggen van verantwoording (zie ook norm 19) het VO uit de dialoog aan te gaan. In de jaarvergadering van de VvA wordt hiervan gebruik gemaakt.
Integraal risicomanagement				
23	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.	v		Het bestuur definieert een passende risicostrategie en een passend risicobeleid, inclusief de risicobereidheid. De risicobereidheid is in het verslagjaar via een extern onderzoek onder de achterban gemeten en in een vergadering met het verantwoordingsorgaan (VvA) afgestemd. Het bestuur actualiseert de strategie en dit beleid periodiek. Het bestuur creëert intern haar eigen countervailing balance door: a) onafhankelijke risicomangers (investment risk manager en niet-financiële risicomanager) b) een aantal onderwerpen voor meerdere commissies te agenderen. Verder wordt voor externe en interne countervailing power gezorgd door de rol van de externe deskundigen in de commissies en de rol van de RvT. Bij selectie en evaluatie van fiduciair managers spelen risicomanagementaspecten een belangrijke rol. Het integraal risicomanagement kent een dynamisch karakter en in 2018 zal SPMS dit verder versterken o.a. als verdere voorbereiding op de invoering van IORP II. Het bestuur communiceert over de risico's met de deelnemers via Pensioeninzicht, jaarverslag, digitale nieuwsbrieven en op de website.
24	Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast.	v		In het verslagjaar heeft SPMS een uitgebreide ALM-studie uitgevoerd waarbij de gemeten risicobereidheid van de deelnemers en die van het bestuur is meegenomen. De risico's en de beheersmaatregelen zijn momenteel geborgd in het document 'Risicomanagement bij SPMS'. Daarnaast hanteert SPMS een risico control framework ('RCF'), waarin de belangrijkste financiële risico's (bijvoorbeeld; renterisico, valutarisico, liquiditeitsrisico en tegenpartijkredietrisico) zijn gedocumenteerd. Voor de niet-financiële risico's, zoals integriteit en ICT, is er wel beleid geformuleerd. De in 2017 aangestelde operational risk manager zal het raamwerk voor desbetreffende risico's verder inrichten. Medio 2017 is ook gestart met het opstellen van het beleidsdocument 'Integraal Risicomanagement'. Hierin zijn de onderdelen, die SPMS van belang vindt met betrekking tot integraal risicomanagement, nader uitgewerkt en verklaard. De focus van dit document ligt op de opbouw van het risicomanagementproces, de risicomanagementprincipes, de risico governance, de risicocultuur, de risk appetite, de mensen en middelen en als slotbepaling de uitwerking van het raamwerk governance.
Communicatie en transparantie				
25	Het bestuur zorgt voor een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid zorgt er in ieder geval voor dat persoonlijke pensioeninformatie goed toegankelijk is. Ook bevordert het beleid het pensioenbewustzijn van belanghebbenden. Verder stimuleert het beleid de dialoog met de belanghebbenden over het gevoerde en te voeren beleid.	v		Er is een driejarig communicatiebeleidsplan. Per jaar wordt er een jaarplancommunicatie opgesteld en goedgekeurd door het bestuur. Het VO geeft hierover advies. Persoonlijke pensioeninformatie wordt via de website (online) beschikbaar gesteld en via telefonische/digitale beantwoording van vragen door het klantteam. Ook worden er informatiebijeenkomsten (per doelgroep) georganiseerd, alsmede videojournaals en webcasts. Het pensioenmagazine verschijnt minimaal 2 keer per jaar. In 2017 is de digitale Mijngroep en de toegang via de website vernieuwd. Ook het SPMS-aanbod om de deelnemers te helpen bij hun financiële pensioenplanning is een onderdeel van de persoonlijke communicatiestrategie. Verder wordt één keer in de twee jaren een kwantitatief klantonderzoek gehouden. Daarnaast vindt een kwalitatief onderzoek plaats, door middel van een klankbordgroep communicatie. Deze is in 2017 een keer bij elkaar gekomen.
26	Het bestuur meet hoe effectief de ingezette communicatiemiddelen zijn. Dit doet het periodiek, maar tenminste elke drie jaar.	v		Er wordt tweejaarlijks door een onafhankelijke partij een klanttevredenheidsonderzoek gehouden onder de deelnemers (de resultaten daarvan zijn het verslagjaar besproken en worden in de communicatiemiddelen verwerkt). In een klankbordgroep worden communicatiemiddelen en de effectiviteit ervan besproken. Daarnaast gaat SPMS steeds meer over tot 'meting ter plekke' van de tevredenheid, bv. in het verslagjaar is een lezeronderzoek op het blad Pensioeninzicht gedaan.
Verantwoord beleggen				
27	Het bestuur legt zijn overwegingen betreffende verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur.	v		SPMS heeft een beleid betreffende verantwoord beleggen vastgesteld en vastgelegd. Dit beleid over hoe het fonds rekening houdt met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen is te vinden op de website van SPMS. Over dit beleid wordt ook gerapporteerd door de partij die door SPMS ingehuurd is (BMO Global Asset Management). Deze rapportages worden ook gepubliceerd op de website van SPMS, onder 'beleggen/maatschappelijk verantwoord beleggen'.
28	Bij het bepalen van het beleid houdt het bestuur rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan. Ook houdt het bestuur hierbij rekening met zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van de belanghebbenden om te zorgen voor optimaal rendement bij een aanvaardbaar risico.	v		Het beleggingsbeleid en de risicobeheersing zijn afgestemd op de verplichtingen van het fonds. Het beleid is gebaseerd op een periodieke ALM-studie. De Investment Committee adviseert het bestuur over het beleggingsbeleid. Hierin hebben 2 externe onafhankelijke deskundigen zitting. In 2017 is een nieuwe ALM studie uitgevoerd. Begin 2017 is een nieuwe toets gedaan op de risicohouding en risicobereidheid van de deelnemers. De gemeten risicohouding van de deelnemers is ook getoetst in de Vereniging van Afgevaardigden. De uitkomsten hiervan waren een onderdeel van de input van de ALM studie. De uitkomsten hiervan worden verwerkt in de beleggingsstrategie.
29	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	v		Het onderwerp 'maatschappelijk verantwoord beleggen' staat periodiek op de bestuursagenda en op de agenda van het VO (de Vergadering van Afgevaardigden). Het beleid bestaat uit het wereldwijd stemmen op aandeelhouders vergaderingen, uitsluiten van producenten van controversiële wapens, cluster munieit en tabak en engagen met ondernemingen waar SPMS aandelen of bedrijfsobligaties van heeft. Dit beleid wordt gecoördineerd door BMO Global Asset Managers. De uitsluiting van 'tabak' is tot stand gekomen via een advies van de VvA aan het bestuur.

Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2017	Beleid wijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Uitvoering, uitbesteding en kosten				
30	Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door, namens of voor het pensioenfonds wordt gedaan. Vanuit die verantwoordelijkheid heeft het bestuur een visie op de uitvoering van de activiteiten van het pensioenfonds. Het bestuur stelt vast aan welke eisen de uitvoering moet voldoen. Ook bepaalt het bestuur welk kostenniveau aanvaardbaar is.	v		In overeenkomsten met de drie uitvoerders (APG, BlackRock en Aviva), met daaraan gekoppeld de Service Level Agreements (SLA's), is vastgelegd aan welke eisen de uitvoering moet voldoen. Ieder kwartaal rapporteren de uitvoerders in hoeverre de gestelde normen zijn gehaald. Daarnaast houdt het bestuur (sbureau) via dagelijkse contacten toezicht op de uitvoerders en hebben de Investment Risk Manager en (vanaf dit verslagjaar) de Operational Risk manager een belangrijke taak bij de monitoring. Het kostenniveau is regelmatig onderwerp van gesprek binnen de commissies, de RvT, de VvA (het VO) en het bestuur.
31	Het bestuur legt vast voor welke wijze van uitvoering hij heeft gekozen en welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen. Het bestuur zorgt er ook voor dat deze informatie beschikbaar is voor de belanghebbenden.	v		Er is gekozen voor uitvoering door grote, professionele organisaties (BlackRock voor de beleggingen, APG voor het pensioenbeheer, Aviva voor vastgoed). Hierbij wordt op basis van het uitbestedingsbeleid van het fonds, onder begeleiding van een professionele derde partij, een zorgvuldige selectieprocedure gevolgd, waarin de criteria duidelijk zijn beschreven. Vorig verslagjaar is het contract met APG voor vijf jaar verlengd. Over deze keuzes is verantwoording afgelegd aan de VvA van BPMS (vertegenwoordigers van de belanghebbenden). Via onder andere de kwartaalrapportages worden de uitvoerders gemonitord.
32	Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	v		Er zijn overeenkomsten gesloten ten aanzien van de uitbesteding. Deze partijen zijn voor SPMS het eerste (juridische) aanspreekpunt. Voor de verdere her-uitbesteding van vermogensbeheermandaten dient het bestuur akkoord te gaan met de voorgestelde partijen. Deze partijen worden ook beoordeeld en incidenteel bezocht door medewerkers van het bestuursbureau. Inschakeling door de uitvoerders van andere partijen (onderuitbesteding) en de monitoring daarvan, is in het verslagjaar beter in beeld gebracht.
33	Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering en hierbij passende adequate sturings- en controlemechanismen voor de uitvoering van de activiteiten van het pensioenfonds.	v		Dit is vastgelegd in de contracten met de uitvoeringsorganisaties, met daaraan gekoppeld SLA's waarin de normen en prestaties uitgebreid zijn beschreven. De rapportage dient als sturings- en controlemechanisme. Monitoring hiervan geschiedt door de diverse commissies, waarin tevens bestuursleden zitting hebben. Binnen het bestuur is er daarmee een taakverdeling als het gaat om het toezicht op de uitvoering. In de audit/risk-commissie worden alle rapportages geagendeerd.
34	Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie.	v		De fiduciair managers krijgen hun beloning uitgedrukt in basispunten van het beheerd vermogen. Bij de mandaten bij het vermogensbeheer ontvangen de meesten een beloning op basis van een vast aantal basispunten van het belegd vermogen. Met een beperkt aantal managers is wel een prestatie-afhankelijke variabele beloning afgesproken; de risico's hiervan worden beheerst c.q. beperkt door de beleggingsrichtlijnen die meegegeven worden in de overeenkomst. Een variabele vergoeding heeft ook afspraken over een hurdle rate, high watermark en een maximum vergoeding. Soms zijn alle drie de onderwerpen niet haalbaar. Bij de vaststelling van de beloning wordt een afweging gemaakt tussen de hoogte van het verwachte rendement, kosten en risico's. Het beloningsbeleid van de vermogensbeheerders wordt primair gemonitord door de fiduciair managers en steekproefsgewijs door het bestuur (sbureau). Voor pensioenbeheer is op hoofdlijnen sprake van vaste vergoeding die niet gerelateerd is aan financiële prestaties.
35	Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de overeenkomst met de dienstverlener adequate maatregelen op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten.	v		Bij alle grote uitbestedingspartners is er met behulp van externe advocaten zeer veel aandacht geweest voor aansprakelijkheid, garanties en opzegbaarheid van de contracten. Ook is er een aantal mogelijkheden om aanwijzingen te geven. M.b.t. vermogensbeheer zijn de contracten in de regel dagelijks opzegbaar. Bij pensioenbeheer kan er ten aanzien van de hoofdtaken geen uitbesteding plaatsvinden door anderen dan de uitvoerder waarmee de overeenkomst is gesloten (APG). In de SLA rapportages wordt aan incidenten, klachten en geschillen expliciet aandacht besteed.
36	Het bestuur bevordert dat de dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. Met een klokkenluidersregeling kunnen degenen die financieel afhankelijk zijn van de dienstverlener, zonder gevaar voor hun positie rapporteren over onregelmatigheden binnen de onderneming. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en van financiële aard.	v		Alle grote uitbestedingspartners hebben een klokkenluidersregeling. Het fonds zelf kent ook een klokkenluidersregeling.
37	Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt.	v		Dit is vastgelegd in de contracten met de uitvoeringsorganisatie APG. Ook met BlackRock vindt jaarlijks een formele en gestructureerd evaluatiegesprek plaats. Bij Aviva is dit vanaf 2014 toegepast. Daarnaast worden de kwaliteit en de uitvoering ieder kwartaal -aan de hand van de kwartaalrapportages van de uitvoerders- kritisch bekeken.
Rol accountants en actuaris				
38	Als een accountant of actuaris niet-controlewerkzaamheden moet verrichten, verstrekt het bestuur hiervoor een afzonderlijke opdracht. Hierbij weegt het bestuur af of de niet-controlewerkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door de accountant, de actuaris of door het kantoor dat ook de jaarrekening controleert.	v		De audit van het jaarverslag geschiedt vanaf boekjaar 2015 door Deloitte. PwC verricht belastingadvies-werkzaamheden betreffende BTW en wordt incidenteel betrokken bij andere fiscale adviezen. Mogelijk worden door Deloitte in de toekomst andere dan controle werkzaamheden verricht. Hiervoor zullen dan aparte opdrachten worden verstrekt.
39	Het bestuur beoordeelt tenminste eenmaal per vier jaar het functioneren van de accountant en de actuaris. De uitkomsten van deze beoordeling bespreekt het bestuur met de accountant of actuaris. Ook stelt het bestuur het intern toezicht en het VO of BO van de uitkomsten op de hoogte.	v		Het bestuur beoordeelt periodiek tijdens haar evaluatie het functioneren van de actuaris en de accountant. Voorts wordt in beginsel eenmaal in de 5 jaar van accountant gewisseld. Voor 2018 is een wisseling van de certificerend actuaris gepland.
Klachten en geschillen				
40	Bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	v		Periodiek vindt er overleg plaats met de VvA (VO) en de RvT. Door middel van zelfevaluatie worden verbetermogelijkheden zichtbaar. Incidenten en/of klachten van deelnemers en andere betrokkenen worden besproken in de commissies via de kwartaalrapportage van de uitvoerder. Zonodig ontvangt de uitvoerder hiervan een terugkoppeling uit het bestuur.
41	Het bestuur zorgt voor een adequate interne klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.	v		Er is een klachten- en geschillenregeling. Deze is terug te vinden op de website van SPMS. In het jaarverslag wordt gerapporteerd over de aantallen en de afwikkeling hiervan. De acties die ondernomen zijn staan vermeld in het jaarverslag.

Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2017	Beleid wijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Melding onregelmatigheden				
42	Het bestuur zorgt ervoor dat alle betrokkenen bij het fonds de mogelijkheid hebben te rapporteren over onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard. Dit kan gaan om onregelmatigheden zowel binnen het pensioenfonds als bij partijen aan wie taken worden uitbesteed.	v		SPMS kent diverse regelingen die zien op het kunnen melden van onregelmatigheden: de gedragscode, de klokkenluidersregeling, de incidentenregeling, de regeling ongewenst gedrag op het werk. Er is tot op heden geen sprake geweest van incidenten binnen het fonds.
Klokkenluidersregeling				
43	Het bestuur zorgt ervoor dat degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, zonder gevaar voor hun positie kunnen rapporteren over onregelmatigheden binnen het pensioenfonds. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en van financiële aard.	v		Het fonds heeft sinds 2010 een klokkenluidersregeling. Deze is in het verslagjaar opnieuw besproken en geactualiseerd.
44	Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, hierover kunnen rapporteren. Ook informeert het bestuur hen hierover.	v		Zie vorige punten.
Benoeming, ontslag en schorsing				
45	Benoeming en ontslag worden uitgevoerd door belanghebbenden, zo mogelijk door het orgaan zelf, met betrokkenheid van een ander orgaan van het pensioenfonds. Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan.		x	De benoemingen en ook ontslag van SPMS-bestuurders geschiedt door het bestuur van BPMS. Een voor te dragen kandidaat wordt door het fondsbestuur geselecteerd, nadat de RvT het bestuur heeft geïnformeerd inzake het passen binnen het door hen goedgekeurde profiel. Daarmee is zeker gesteld dat een kandidaat wordt benoemd waarmee het bestuur graag wil samenwerken en die past in de totale set van gewenste competenties. Wat betreft de leden van de RvT doet de VvA geen bindende voordracht. De kandidaten worden geselecteerd door het bestuur van SPMS. De bindende voordracht geschiedt door het bestuur van BPMS, dat in de praktijk advies aan de VvA vraagt over het profiel van de kandidaat-leden. Een bindende voordracht door de VvA, waarbij het initiatief dus bij de VvA ligt, is bij SPMS ook vanwege de omvang van het orgaan niet goed mogelijk. Er is echter voldoende zeker gesteld dat de VvA invloed heeft.
46	Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd.	v		Dit is vastgelegd in de statuten (art.6 lid 2 van de Statuten SPMS).
47	Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij een vacature de eisen voor de vacante functie vast.	v		Bij een vacature in het bestuur en de RvT is dit via een profiel het geval. Bij het verantwoordingsorgaan (de VvA) worden de actieve leden benoemd door hun achterban in de ziekenhuizen. Voor een beroeps pensioenfonds als SPMS is deze invulling vanwege het noodzakelijke draagvlak heel belangrijk. De afgevaardigden vervullen daarmee een soort spilfunctie tussen bestuur en deelnemer.
Geschiktheid				
48	Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.	v		Kenmerkend voor een beroeps pensioenfonds als SPMS is dat de deelnemers eenzelfde achtergrond hebben (hoog opgeleid, startende deelnemer is ca. 35 jaar). Desondanks wil het bestuur een zo divers mogelijk samenstelling. Bij vacatures vindt een uitgebreide procedure plaats om de meest geschikte kandidaat te vinden. Dit heeft eerder geleid tot de aanstelling van een vrouwelijk bestuurslid. In 2017 kon een vacature in het bestuur worden ingevuld door een vrouw. In het bestuur zitten nu 2 relatief jonge vrouwen. Vanwege het aspect van diversiteit zijn in 2017 bij de vacature voor aspirant bestuurslid met name een aantal vrouwelijke kandidaten uitgenodigd. Tussen de uiteindelijk geschikte kandidaten zat geen vrouw. De huidige twee kandidaat-bestuursleden draaien geruime tijd als aspirant in het bestuur mee, alvorens (na de toetsing door DNB) daadwerkelijk wordt toegelaten. Er is een geschiktheidsplan.
49	Het bestuur stelt voor iedere bestuursfunctie een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	v		Er wordt bij vacatures een specifiek profiel opgesteld.
50	Het bestuur zorgt voor een programma van permanente educatie voor de leden van het bestuur. Dit programma heeft tot doel de geschiktheid van de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen.	v		Het geschiktheidsplan wordt regelmatig herzien.
51	Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt. Het bestuur evalueert daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Hierbij betreft het bestuur één keer in de twee jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.	v		Het bestuur van SPMS is in 2016 gestart om via een evaluatie van de commissies en bestuur haar eigen functioneren te evalueren. Deze evaluaties worden in het gehele bestuur besproken. In 2017 is aan de collectieve zelfevaluatie van het bestuur invulling gegeven via een extern traject onder begeleiding van prof. Geert de Jong. De individuele evaluatie is aan het einde van het verslagjaar gedaan via de methode "Appraisal & assessment". In deze methode beoordelen de bestuursleden elkaar via een vragenlijst. De bestuursamenstelling en de opvolging in de commissies voor de komende jaren is daarbij vastgesteld.
52	Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds, maar moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangen tegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.	v		Hiervoor geldt een profielschets voor leden van de RvT. Hierop heeft de VvA als VO een adviesrecht. Bij de inrichting van de Raad van Toezicht is gezocht naar leden die aan dit profiel voldoen. De RvT bestaat uit onafhankelijke leden en levert door de dialoog met het bestuur een bijdrage aan het effectief en slagvaardig functioneren van het bestuur en een beheerste en intergere bedrijfsvoering van SPMS.
53	De raad van toezicht bevordert geschiktheid, collegiaal toezicht en complementariteit binnen de raad. Daarbij houdt de raad rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd.	v		De Raad beoordeelt jaarlijks op welke onderdelen leden gedurende hun benoemingsperiode behoefte hebben aan nadere training of opleiding. SPMS speelt bij de gekozen introductieprogramma's, training en opleidingen een faciliterende rol en draagt daarvan de kosten. De Raad maakt hier jaarlijks afspraken over met het bestuur. In 2017 is de Raad gehoord bij de herbenoeming en voordracht door de BPMS voor een nieuw lid van de RvT.
Intern toezicht				
54	De raad van toezicht stelt voor iedere toezichthouder een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	v		Dit is in het Reglement Raad van Toezicht opgenomen (art. 2.1). Permanente educatie maakt een vast onderdeel uit van de werking van elk van de leden van de RvT.

Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2017	Beleids wijk af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Intern toezicht (vervolg)				
55	Het eigen functioneren is voor de raad van toezicht een continu aandachtspunt. De raad evalueert daartoe in elk geval jaarlijks zijn functioneren. Hierbij betreft de raad één keer in de drie jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of de raad voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.	v		Dit is opgenomen in het Reglement Raad van Toezicht (art. 2.6). Dit doet de RVT periodiek met behulp van een externe deskundige. De RVT benut deze reflectie op zijn eigen taakuitoefening om verbeterpunten te identificeren en op de prioriteiten in de taakvervulling nader te toetsen.
56	Het VO bevordert de geschiktheid en diversiteit van zijn leden.		x	Het BPMS bestuur bevordert de deskundigheid van de leden van het Verantwoordingsorgaan door een vergadering vooraf te laten gaan door een presentatie gegeven door een autoriteit binnen de pensioen- of financiële wereld. Daarnaast wordt na afloop van iedere vergadering een pensioencursus verzorgd door medewerkers van het bestuursbureau. Daarbij komen alle relevante aandachtsgebieden periodiek aan bod. Iedere afzonderlijk lid wordt als afgevaardigde benoemd door zijn of haar afdeling als achterban in het ziekenhuis. Daarmee is de diversiteit afhankelijk van de leden van de vereniging zelf.
57	Het BO zorgt ervoor dat het divers is samengesteld en dat zijn leden geschikt zijn. Dit doet het BO zowel bij het aantreden van zijn leden als gedurende hun lidmaatschap.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
58	Het BO evalueert zijn functioneren jaarlijks, waarbij het één keer in de twee jaar een derde partij betreft. Aan de orde komt of het BO voldoende deskundig en divers is en of er voldoende competenties aanwezig zijn. Ook de betrokkenheid van ieder lid van het BO, het gedrag en de cultuur binnen het BO en de relatie tussen het BO en het bestuur maken deel uit van de evaluatie.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
Stemverhoudingen				
59	Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	v		Dit is vastgelegd in de statuten. Besluiten worden genomen met volstrekte meerderheid (heft+1) van de uitgebrachte stemmen.
Zittingsduur en herbenoeming				
60	De zittingsduur van een bestuurslid is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	v		In de statuten SPMS zijn de zittingstermijnen vastgelegd; de maximale termijn is twee keer vier jaar. In 2016 is in de statuten de mogelijkheid opgenomen van een verlenging met twee jaar, als dit in het kader van de continuïteit gewenst is.
61	De zittingsduur van een lid van het VO is maximaal vier jaar. Het VO bepaalt hoe vaak een lid van het VO kan worden herbenoemd.	v		In de statuten BPMS (art. 10 lid 2) is de zittingstermijn opgenomen (maximaal vier jaar). Zij zijn eenmaal herkiesbaar. Hier geldt derhalve eveneens een maximale termijn van twee keer vier jaar. In 2016 is in de statuten de mogelijkheid opgenomen van een verlenging met twee jaar, als dit in het kader van de continuïteit gewenst is.
62	De zittingsduur van een lid van het BO is maximaal vier jaar. Een lid van het BO kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	nvt		SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden
63	De zittingsduur van een lid van de raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een lid van de raad van toezicht kan maximaal één keer worden herbenoemd.	v		Dit is vastgelegd in het reglement Raad van Toezicht (art. 3.3).
64	Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.	nvt		SPMS kent geen visitatiecommissie, maar een Raad van Toezicht
Diversiteit				
65	Het bestuur, het VO of het BO zorgt ervoor dat de organen complementair zijn samengesteld. Ook moeten de organen een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.		x	Een beroepspensioenfonds is anders dan een bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds. In een beroepspensioenfonds is de samenstelling van het deelnemersbestand immers per definitie tamelijk eenvormig. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met de verdeling Jong/oud, man/vrouw en diverse specialismen/verschillende ziekenhuizen. Per december 2014 is er ook een gepensioneerd benoemd in het bestuur. Zoals hiervoor al gesteld heeft het bestuur minder invloed op de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan, omdat de leden daarvan gekozen worden door de BPMS-leden in de ziekenhuizen dan wel door de gepensioneerden.
66	Het bestuur stelt - in overleg met het desbetreffende orgaan - concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid. Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.	v		SPMS past bij de samenstelling van de fondsorganen voor zover mogelijk het diversiteitsbeleid toe. Het bestuur van SPMS bestaat in 2017 uit zes actieven en een gepensioneerd. De zes actieve leden bestaan uit vier mannen en twee vrouwen. Bij de inrichting van de Raad van Toezicht per 1 juli 2014 is gestreefd naar een diverse samenstelling. Dit heeft ertoe geleid dat de raad bestaat uit twee mannen en een vrouw. Zoals hiervoor al gesteld heeft het bestuur minder invloed op de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan, omdat de leden daarvan gekozen worden door de BPMS-leden in de ziekenhuizen dan wel door de gepensioneerden. Desalniettemin wordt ook hier waar mogelijk de aandacht voor diversiteit gestimuleerd.
67	In het bestuur, het VO of het BO zitten tenminste één man en één vrouw.	v		In het bestuur van SPMS hebben in 2017 2 vrouwen zitting. Ook zit in het BPMS bestuur en de RVT een vrouw.
68	In het bestuur, het VO of het BO zitten tenminste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.		x	Gemiddeld genomen stroomt een nieuwe deelnemer op 35-jarige leeftijd in de SPMS-regeling. Een deelnemer die jonger is dan 45, kan daarmee als 'jong' worden gezien. Gelet op de afwijkende leeftijdsopbouw, stelt het bestuur deze leeftijd op 45 jaar. Het bestuur stelt daarmee als doel dat tenminste één lid jonger is dan 45 jaar. Er waren in 2017 twee bestuursleden jonger dan 45 jaar. Ook een van de aspirant bestuursleden is jonger dan 45 jaar.

Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2017	Beleid wijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Diversiteit (vervolg)				
69	Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.	v		Bij de inrichting van het bestuur en de RvT wordt met diversiteit rekening gehouden. De leden van het verantwoordingsorgaan worden rechtstreeks benoemd door de achterban. Zoals hiervoor al gesteld heeft het bestuur minder invloed op de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan, omdat de leden daarvan gekozen worden door de BPMS-leden in de ziekenhuizen danwel door de gepensioneerden. Desalniettemin wordt ook hier waar mogelijk de aandacht voor diversiteit gestimuleerd.
70	Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.	v		Bij de vacatures in het bestuur en het werven van aspirant bestuursleden worden bij de selectie uit de kandidaten actief jongere- en vrouwelijke kandidaten opgeroepen. Ook bij de Raad van Toezicht is gestreefd naar een diverse samenstelling qua geslacht en leeftijd. Bij het Verantwoordingsorgaan worden de leden rechtstreeks gekozen door de achterban.
71	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.	v		Zie t.a.v. het bestuur het voorgaande. SPMS kent geen BO.
72	De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers handelen integer. Ze zorgen ervoor dat hun eigen functioneren getoetst wordt. Ze vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook.	v		Er is voor alle leden van de diverse fondsen een gedragscode opgesteld. Hierin zijn regels en procedures opgenomen die voorzien in het omgaan met tegenstrijdige belangen. Daarnaast is een integriteitsplan opgesteld, is er een geschenkenregeling en beleid betreffende belangenverstrengeling. Alle nevenfuncties dienen te worden gemeld. De leden van het bestuur en meerdere medewerkers van het bestuursbureau zijn aangemerkt als insider. Zij moeten hun effectentransacties in het kader van het effectentypisch toezicht melden. Jaarlijks worden de nevenfuncties, privébeleggingen, - relaties en - belangen getoets door de Compliance Officer.
73	Als leden van het bestuur, het BO, de raad van toezicht en andere medebeleidsbepalers in functie treden, ondertekenen ze de gedragscode van het pensioenfonds. Ook ondertekenen ze jaarlijks een verklaring over het naleven van de gedragsregels. Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode.	v		Alle leden hebben de gedragscode ondertekend als ook de verklaring van naleving. De sancties staan in de gedragscode (art.12). Het handelen door de verbonden persoon in strijd met de gedragscode wordt beschouwd als een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat het pensioenfonds als werkgever of anderszins in de betrokkene moet kunnen stellen. Een dergelijk handelen kan reden zijn tot het opleggen van een sanctie, waaronder - afhankelijk van de ernst van de overtreding - een waarschuwing, het ongedaan maken van het door de verbonden persoon behaalde voordeel, overplaatsing, schorsing, of andere disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregel, ontslag op staande voet niet uitgezonderd. Een overtreding kan worden gemeld aan de toezichthouder(s) en - indien van toepassing - bij het Dutch Securities Institute. Het voorgaande laat onverlet een vordering tot schadevergoeding en/of aangifte bij de justitiële autoriteiten.
74	Een (mede)beleidsbepaler maakt direct melding van (potentieel) tegenstrijdige belangen of reputatierisico.	v		Tot op heden is niet gebleken dat dit niet gemeld is.
75	Een (mede)beleidsbepaler meldt het voornemen een nevenfunctie te aanvaarden of voort te zetten aan de compliance officer. Het maakt hiervoor niet uit of de nevenfunctie betaald of onbetaald is.	v		Iedere nevenfunctie wordt gemeld via formulier nevenfuncties aan de compliance officer. In het jaarverslag staan de door de leden uitgeoefende relevante nevenfuncties (zie bijlage II).
76	Het lidmaatschap van een orgaan van het pensioenfonds is niet verenigbaar met het lidmaatschap van een ander orgaan binnen hetzelfde pensioenfonds, of van de visitatiecommissie.	v		Bij SPMS is het lidmaatschap van verschillende fondsen statutair niet mogelijk.
Beloningsbeleid				
77	Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.			De hoogte van de beloning is in belangrijke mate afgestemd op de hoogte van het inkomen van een gemiddelde medisch specialist (vervangingsinkomen). De structuur van de beloning bestaat uit een vaste vergoeding per kwartaal en een variabele vergoeding die afhankelijk is van het aantal vergaderingen, werksprekingen, etc. De externe adviseurs in bestuurscommissies worden beloofd via een uurtarief voor de feitelijke tijd die ze aan het pensioenfonds besteden. De medewerkers van het bestuursbureau hebben een vast salaris. Eventuele extra beloningen zijn niet afhankelijk van de beleggingsresultaten van het fonds.
78	De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.			Hieraan wordt voldaan.
78	De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.	v		Bij SPMS zijn tijd en vervangingsinkomen dominant. Hieraan is voldaan, dit wordt periodiek getoetst.
79	Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie gerelateerde beloningen. Het is altijd een combinatie van een lagere vaste vergoeding met een vergoeding gerelateerd aan het extra rendement voor het fonds.		x	De bestuursleden, RvT-leden, directie, medewerkers van het bestuursbureau en de externe adviseurs kennen geen prestatiegerichte beloningen, anders dan gerelateerd aan tijdsbesteding. Met de fiduciair manager is ook geen performance afhankelijke beloning afgesproken. Met een aantal vermogensbeheerders zijn wel performanceafhankelijke fee afspraken gemaakt. Hiervoor heeft SPMS een beleid opgesteld. De fiduciair en de onderliggende managers mogen geen beleid voeren waarbij er meer risico wordt gelopen voor SPMS om een hoger resultaat te behalen. De beloningsafspraken bij derden vallen niet onder de invloedssfeer van SPMS.
80	Het bestuur voorkomt dat door de hoogte van de beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.	v		Het bestuur stelt een regeling vast betreffende bezoldiging van de voorzitter, de leden van de Raad van Toezicht, evenals een vergoeding van de reis-, verblijf- en andere kosten. Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de loontrend voor ambtenaren. Er zijn dus geen financiële prikkels die een kritische opstelling in de weg staan. In het reglement Raad van Toezicht is neergelegd dat een lid geen persoonlijke financiële vergoedingen mag ontvangen die maken dat het lid niet meer onafhankelijk is.
81	Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.	v		Bij ontslag van een bestuurslid of een lid van de Raad van Toezicht wordt geen ontslagvergoeding verleend.
Compliance				
82	Het bestuur is op de hoogte van de wet- en regelgeving en de gevolgen daarvan voor het pensioenfonds. Ook kent het bestuur de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de wet- en regelgeving in fondsdocumenten, besluitvormingsprocessen, procedures en de uitvoering.	v		Het bestuur blijft door het volgen van opleidingen, themadagen, congressen e.d. op de hoogte van de ontwikkelingen. Daarnaast wordt het regelmatig door de medewerkers van het fonds geïnformeerd over ontwikkelingen in wet- en regelgeving en de impact hiervan voor het fonds en de vervolgstappen die gezet zullen worden.
83	Het bestuur bewaakt dat het pensioenfonds de wet- en regelgeving en interne regels naleeft (steeds compliant is).	v		Dit maakt onderdeel uit van het geformuleerde beleid op de betreffende beleidsonderdelen (bijvoorbeeld Integriteit, naleving Pensioenwet/ Wet verpl.Beroeps pensioenregeling) en het Risk Control Framework. Hierin zijn bepalingen opgenomen over de wijze van uitvoering en de monitoring ervan. Eventuele bijsturing (bijvoorbeeld richting uitvoerders) wordt besproken in het bestuur.